適性能力総合診断テスト
クラウドe-進路くん®

性格適正

具体的な
適職の範囲が
ピタリとわかる

基礎的能力

考える力の判定
ビジネス能力とは
創造力である

性格適正

「シゴト」と「性格」は
切っても切れない関係
男女共用 適材適所判定テスト

① 男女を問わず、直感的に「はい・いいえ」で答えるだけで「性格特性」と「適性業務」の相性を幅広く診断できます。
② 12 の基本的な性格特性を「対照特性分析」で判定し、各特性においてどちらかの方向が強いか一目でわかります。
③ 性格特性ポイントから、外向性・内向性が判定され表示されます。
④ 5 種類の業務特性とリーダー適性を 10 点法で診断します。
⑤ 性格特性の判定に役立つ詳しいコメントが印刷されます。
⑥ 構えた回答や作為回答は得点段階でチェックされ、性格特性ごとに減点されます。

テスト所要時間 10 分　設問数 120 問

基礎的能力

創造性発見！頭脳適性診断テスト
アタマにも右ききき、左ききがある！

① 知識のテストではありません。知恵 (アタマの働き) を診断するテストです。
② 問題はＡ式 (言語能力)、Ｂ式 (非言語能力) にわかれており、得意な方向が明確にわかります。
③ ギルフォードの知能モデル構造論など、新しい知能観に基づいて設計されたテストです。
④ 創造性の可能性を示す「創造性ポイント」も総合評価に加算されます。
⑤ 頭脳適性の判定に役立つコメントが印刷されます。
⑥ 学歴・年齢・性別を問わず、どなたでも受けられます。

テスト所要時間 40分　設問数 10 種類 50問

適性能力総合診断テスト結果ポイント

❶ 診断結果

1）性格特性別ポイント
2）外向・内向性ポイント
3）性格特性ポイント
4）性格・態度面の傾向

❷ １２の性格特性と反対特性

1) 積極性と消極性
2) 行動性と思考性
3) 支配性と服従性
4) 自尊性と劣等感
5) 社交性と自閉的
6) 共感性と批判的
7) 持続性と断続的
8) 慎重性と速断的
9) 協調性と個人的
10) 規律性と放縦的
11) 気分性と安定的
12) 感受性と合理性

❸ ５種類の性格特性とリーダー適性

1）定型的業務
2）対人的業務
3）営業的業務
4）非定型業務
5）創造的業務
6）リーダー適性

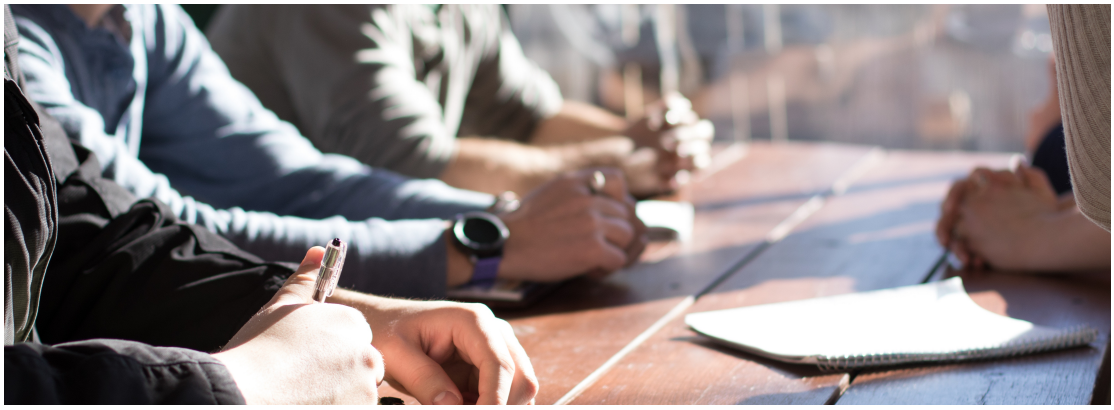
目次

【 性格適正診断テスト 】
Ⅰ. 業務適性と適材適所の判定 ―― 1
Ⅱ. 12特性の内容と反対特性の意義 ―― 3
Ⅲ. 診断システムと作為的回答対策 ―― 6

【 基礎的能力診断テスト 】
知的能力の本質とその測定 ―― 10
適性能力総合診断テスト結果サンプル ―― 14

※適性能力総合診断テスト「クラウド e-進路くん®」は講談社経営総合研究所が研究･開発したものです。

Anyone who has never made a mistake has never tried anything new. Einstein



I. 業務適性と適材適所の判定

適性とは『可能性』の大小をいう

適性(aptitude)とは、個人の『可能性の大小』を問題にする言葉である。換言すれば、個人がある一定の仕事を効果的に遂行する可能性が、どの程度期待できるかを示す能力や特性のレベルをいう。すなわち適性とは、個性的な能力であり、その人のもつ潜在的な可能性である。能力的な側面では、知能レベルや特殊才能（芸術的才能やスポーツ）、特性の側面では、気質・性格・態度のパーソナリティの特徴や、興味の方向などである。これらは学習や職務に必要な知識・ノウハウや技能（スキル）の習得にとって、いわば土台ないし骨組みのような働きをするものと考えられる。要するに仕事における面からいうと、どの仕事に向くかという可能性の土台を洞察することである。したがって、現在および将来の可能性を予見するものとして、これらの土台の程度を客観的に把握しようとするのが、各種「適性診断テスト」の狙いである。テストの結果『適性あり』というのは、その仕事についた場合、失敗や事故を起こすことが少ないや、同じ条件で学習すると、平均レベルより上達が速いなどの可能性を、他の仕事よりはプラスの方向に予測できるということである。

適性の高い仕事が、いわゆる適職であり、個人のもつ能力と特性から正しく結論づけられた適職ならば、その成功率は高いと判断できる。

適職に就けるのが適材適所

この適職を、会社における具体的な仕事に照らしあわせてみて、どの仕事が適しているのかを決めるのが「業務適性」のテーマである。業務とは、具体的な仕事の内容と範囲を決めた職務を、共通のモード（態様）でまとめ大別分類した職種的職務群をいう。例えば、秘書・受付・接客・連絡・渉外・店員・サービスなど、対人関係対応能力が適性のポイントとなる職務群は、対人的業務という枠でまとめる事ができる。このうち仕事の手順やシステムが、ほぼマニュアル化できるのが定型的業務の範囲にも入るのである。個々の職務は、会社の業態の違いや業務内容の変化に伴って多様化し、多岐にわたって細分化されている。これら多くの職務について、個別的な適性を予見することは、不可能ではないにしても、共通的要素で括ることができる業務別のレベルで把握するほうが、現実的な信頼性があるといえる。この業務適性の把握によって、個人ごとの適職を見つけ、適した仕事・職場（部署）に配属する選考プロセスが、適材適所の判定、すなわち「適性配置」の原則である。

本テストの目的は、対象者一人ひとりの業務適性を的確に診断し、それぞれの適材適所を判定することによって、人材としての適性能力を十分に活用し、業績向上に寄与することにある。

テストの構成と測定尺度の内容

適性は性格によって決まる

ここで問題となるのは､業務適性を客観的に診断する具体的な方法論である。人それぞれの個人的な適性を、実際にどう計測し客観化するかという測定方法の問題である。適性を測る上で、最も重要なポイントは、その人の性格との関連である。性格とは、個人に内在化されたマネジャーであり、仕事の向き不向きも、この内なるマネジャーによって左右される。性格にフィットしない仕事は、いくら能力があっても十分な成果は期待しえない。適職とは能力と性格の掛け算と言えるが、能力（知能）以上に性格との関連が深い。例えば、「数学がよくできる」ということと、「数字が好きだ」ということは、とりわけ性格の診断においては別の内容である。いくら数学ができても、細かい数字を扱うのが嫌いな外向性タイプの人は、経理に入っても長続きしないし、大成もしない。

能力的にできるということと、好き嫌いとは必ずしも相関しない。いくらうまくできても､好きでない仕事は適職とはいえない。興味の持てないことをやっても、自分を活かすことができないし、なかなか満足感も味わえない。嫌な仕事は、続けること自体が苦痛であり、有害ストレスの発生源にもなる。これが性格に適しているかどうかのポイントである。

しかも、性格は仕事の上で価値の高い能力でもある。その典型が性格の変容部分である態度面の態度能力といえよう。

性格適性を特性分析で数値化

自分の性格・態度の特徴を言葉で表現したのが「意見」である。意見は、設問に対する回答によって「はい・いいえ」の賛否が判別でき、その数によって数値化することができる。

性格・態度の基本的な傾向を意見に還元し、それに対する回答の違いを見るわけであるが、設問と回答の間に、人それぞれの態度が仲介変数として作用する。この仲介変数の個人的な差異を、量的に測定することによって、性格適性の程度を診断するのが「質問紙法」による客観的集団テストの原理である。

したがって、性格適性を測る『ものさし』（測定尺度）として、日常の具体的な業務に必要な性格特性を抽出し、それぞれの特性に対する仲介変数の量的変化を明確にする『仕掛け』が、設問構成に施されている。業務の効果的な遂行に必要な特性項目として、次の12特性を選び、各特性ごとに10問ずつ、計120の設問を配した。設問は質問文ではなく、すべて明快な断定文で構成し、回答方式も「はい・いいえ」だけの強制式２件法を採用した。業務適性を多角的に分析する測定尺度としての特性は、次のような内容を含んでいる。念のために付言すれば、性格特性は反対方向にも意義があり、その両面性を考察する必要がある。このため本テストでは各特性ごとに反対特性を設け、両面性の幅を明示している。

職種とは

①職業や職務の種類。国家公務員、弁護士、建築家、銀行員、セールスマン、プログラマー、旋盤工など。また「建設業」など業種を指す場合もある。
②職業上の仕事の種類を縦割りに区分した名称。事務職の場合、総務、人事、経理、購買など、〔課名＝職種〕となるケースも多い。

業務とは

職種②の内訳・中身であり、仕事の機能に重点を置いた分類。情報処理職種の場合には、システム開発、システム管理・運用などである。また経理では予算策定、決算業務、資金管理などが業務となる。

職務とは

事業目的を達成するため、各職位に与えられた仕事の範囲と役割であり、その役割分担を果たすための仕事の内容をいう。職務は環境変化の影響を受け、また本人の適性能力に左右される部分が大きく、その範囲・内容・レベルなどは流動的である。したがって職務は、業務を担当者に割り当てた当面の仕事と理解してもよい。

II. 12特性の内容と反対特性の意義

①積極性と消極性

課題に対する自発的な態度と動機つけの強さをみる尺度である

＜支配性＞

好奇心が強く、新しいことに挑戦する能動的態度をとり、考え方も積極的である。派手好みで競争的にふるまう目立ちたがり屋の方だけに、自己主張が強く、パフォーマンスも大胆。思考錯誤的な行動をとりやすい。

＜消極的＞

受動的で目立つのを嫌う社会的内向性の傾向が強い。控え目で遠慮深く、謙虚な態度で周りに接していくほうで、引っ込み思案になりがちである。リスキーな場面では防衛的に振る舞い、平穏ならば変化より現状維持を望み、安全指向の態度をとりやすい。一般的に見て人並み指向で自己表現も地味である。パッとして押し出しに欠けるが、上品な落ち着きがみられる。

②行動性と思考性

身体的活動性と思慮深さとのバランスをみる尺度である

＜行動性＞

決断が速く、何事も「まずやってみなくちゃ」といった気軽さがある。走りながら考えていくほうだけに、かなり軽率な面も見られるが、身体的反応が早く、仕事ぶりもてきぱきと手際よく片付ける。

＜思考性＞

体を動かすより思索を好む熟慮型で、よく考えてからでないと行動に移れない内省派である。考え方は緻密でかなり理屈っぽいが、計画性に優れている。考えているだけ行動は遅延するが、動き出したら段取りがよく整っているので、展開はスムーズである。腰が重く不活発な印象を与えるが、冷静で几帳面なタイプが多く、事務的職務において信頼性が高い。

③支配性と服従性

対人関係において、自己の優位性を発揮しながら、周りに対しどう影響を与えているかを見る尺度である

＜支配性＞

勝気で自信が強く、指導的立場に立ってリーダーシップを発揮したいと願っている。自立心が強く負けず嫌いで何事も先頭に立ってやるほうで、かなり独断的に行動する。世話好きではあるが、親切の押し売り的な強引さもあって、でしゃばりのお節介やきという印象も目立ち、反発を招くこともある。

＜服従性＞

自己主張が弱く妥協的で、周りに対して依存的になりやすい。気が弱くおとなしいので、上司の指示には従順であるが、主体的に乏しい面が目立つ。何事も受け身で素直な言動をとることによって、自分を防衛しているからである。

④自尊性と劣等感

自尊心の強さと劣等感の度合いを見る尺度である

＜自尊性＞

人に対して優越感を抱き、自己信頼性が強いので、自分の存在を尊重する姿勢、すなわち高いプライドと派手さをもっている。気に入らない雰囲気には超然とした態度を示し、取り澄ました印象を与える。他罰的で人のせいにすることが多く、見栄を張りやすい。

＜劣等感＞

自責的でグチっぽく、いじけがちである。物事を悲観的にみて取り越し苦労が多く、自信をなくして無気力になりやすい。周りに対し忍従的に振る舞うので、自己嫌悪に陥ることも多く、自己不全感が強い。諦めやすいのとは裏腹に焦慮感も強く、嫉妬深くて意固地な態度をとることが多い。

⑤社交性と自閉的

人間関係における外向・内向の程度をはかる尺度である

＜ 社交性＞

人付き合いのよい社交家で、話好きである。開放的で、人見知りせず、親しみやすい調子のよさが感じられる。よく気がきいて如才がなく、人を褒めるのがうまい。明るく好意的な笑顔で人に接し、好感度は高いが八方美人的な軽薄さもある。

＜自閉的＞

人見知りの強い恥ずかしがり屋である。人に対して警戒的な姿勢をとり打ち解けにくい。無口でよそよそしく、相当親しくなっても他人行儀の態度を崩そうとしない馴染みにくさがある。自分から進んで人と付き合うことはせず、距離をおいて応答する。孤独な自分だけの世界に心の安定を見いだしているからである。

⑥共感性と批判的

人間関係を円滑に展開していくのに必要な、情緒的触れ合いの程度と、同情的やさしさの度合いをみる尺度である

＜共感性＞

気立てがよく、人に親切で思いやりのある人情家。お人好しで人を信じやすく、涙もろくて情にほだされやすい。感情表視が素直で人との接触の多い仕事や人の目を引く場面を好み、周りに対して同調的である。

＜批判的＞

人を批判的に見て、疑り深く冷淡である。簡単に信用せず、逆に意地悪く考える。情に流されることは滅多にない。堅苦しく超然とした態度が目立ち、妥協しようとしない強さがある。他人との間合いを十分にとって接触し、独自性の強さをもっている。

⑦持続性と断続的

物事に対する執着的な粘り強さと、反対に淡白でこだわりのなさの度合いをみる尺度である

＜持続性＞

面倒で手間のいる仕事、逆に単調で変化に乏しい仕事でもコツコツと丹念にやり遂げていくタイプで、忍耐力に優れている。仕事のスピードは遅いが、仕上がりが丁寧で完成度は高い。些細なことにもこだわるので、ミスは少ない。

＜断続的＞

根気に欠けるので、集中力が断続的に成りがちで、仕事ぶりにムラがでやすい。瞬発力があって、仕事はテキパキと能率的にこなすが長続きせず、竜頭蛇尾に成りがち。細かい事や過去に拘泥しないので屈託がなく軽快で、臨機応変な状況適応性に優れている。

⑧慎重性と速断的

何事に対しても、事前に用心深く考えてやるか、速断的気軽さで結論をだすかの程度をみる尺度である

＜慎重性＞

内向性が高く、自己抑制的で自分を過信せず見通しをつけてから動く。心配性で考えすぎの気味もあり優柔不断になりがちである。真面目で注意深く、信頼性は高い。

＜速断的＞

外向性が高く、快活で屈託なく思い切りがよい。調子にのりやすいので思ったことをすぐ口に出したりして軽率短慮な面も目立つが、後くされのない気楽さがあって周りの人気は高い。気が早く、一人合点が多いだけにでたとこ勝負になりやすく、計画も楽天的で詰めが甘い。

⑨協調性と個人的

集団指向的な順応性と、個人指向的な独自性の度合いをみる尺度である

＜協調性＞

チームワークを大事に考えて組織的に行動するタイプ。仲間のために協力を惜しまず、自分のやり方を通すより人マネを好み仲間の支持と賞賛を得ようとする。集団規範には率直に従い、自己主張するより大勢に順応しながら妥協的に振る舞う。

＜個人的＞

自己決断的に自分のやり方を優先させ、自主的かつ単独的に行動しやすい。発想も個性的で人マネを嫌い、また周囲への関心が薄いので、自分の考えに賛同や支持を求めない自我の強さを秘めている。周りに対してあまり支配的ではないが、独創的で主観性が強いだけに傍観者的な態度をとりやすい。

⑩規律性と放縦的

集団の規範やルールを忠実に守れるか、それらを束縛と捉えるかの程度をみる尺度である

＜規律性＞

自制的で責任感が強く、時間管理もしっかりしている。身綺麗で、だらしないことを嫌い、道義的な潔癖さがある。生活ぶりも規律正しく、身辺はよく整理されている。几帳面で定型的なやり方に安定感を抱いているので融通はきかない。

＜放縦的＞

集団的な束縛を嫌い、自由奔放に振る舞う傾向が目立つ。それだけにルーズで一貫性に欠ける面もあり、無責任でだらしない印象が強い。状況変化に対して要領よく、柔軟に即応する変わり身の早さをもっているが、御都合主義でいい加減な言動に傾きがちで、陰ひなたがあって礼節に欠ける態度が見られる。

⑪気分性と安定的

気分的な浮き沈みの度合い、情緒の安定性をみる尺度である

＜気分性＞

感情に素直で表情も豊かであるが、感情的にムキになりやすく、気分的なムラの多いお天気屋である。自我が弱く情緒的に不安定なので、周囲の雰囲気に影響されやすい。喜怒哀楽の波が大きく、移り気で衝動的な行動が目立つ。

＜安定的＞

情緒的な落ちつきがあって、自我が強く気分変化の波は小さい。沈着冷静で我慢強く、感情に走らないほうなので対人的トラブルは少ない。自律的で意志が固く現実を直視しながら温厚で穏健な態度を示す。感情を相当強く抑制しているだけに、心のわだかまりも多くなりがちである。

⑫ 感受性と合理性

刺激に対する印象の強弱と「感性・理性」の比重を洞察する尺度である

＜感受性＞

神経が繊細で感じやすく、内外の刺激や状況の変化にも鋭敏に反応し、鮮烈な印象を心に映す。感覚が冴え、直観的なひらめきで変化の本質も敏感に嗅ぎ取るシャープさがあり、心象イメージも多彩で想像力豊かな感性派といえる。緊張が高く、傷つきやすい。

＜合理性＞

物事を論理的に分析して、客観的に判断する冷徹さがある。不確実な感覚的印象より機能的な実用性を重んじ、徹底した現実主義を貫く神経の図太さがある。状況変化もあまり気にせず、自分の経験則に従って対応する。人の気持ちには無神経でデリカシーの足りない面も目立つ。

You can't get away from yourself by moving from one place to another. by Ernest Hemingway

III.　診断システムと作為的回答対策

12特性の対立的概念でも評価

テスト実施後（所要時間10分以内）、「性格特性別得点」が表示される。得点は特性項目の左右両方向に10点満点。

例えば、第7特性項目の「持続性」得点が6点の場合、その反対の項目である「断続的」得点が4点と表示される。すなわち12特性それぞれに、どちらの方向が強いか弱いか（特性の両面性の幅）が、棒グラフで一目瞭然にわかる仕組みになっている。

ということは、各特性ごとに10問ずつの設問が配されているが、「はい」と答えても「いいえ」と答えても、どちらかの方向に得点されるわけである。これまでのテストでは、測定対象の特性項目に妥当する回答だけが加点されるようになっていたが、本テストはすべての項目に反対概念を設け、左右両方向にどれだけ偏向しているかを見るようになっている。但し、各特性が常に10点とは限らない。後で詳述するが、ウソの回答をした場合などには、得点入力段階で減点されるようプログラムされているからである。

次に12特性の得点分布の結果から「外向・内向性ポイント」が表示される。これも外向性か内向性かの範囲が、棒グラフで認識できるようになっている。性格傾向を知るには、外向・内向の2分法で把握するのが、もっとも理解しやすい方法である。外向・内向とふたつに分けても、その傾向の強弱は『程度の問題』であるから、外向性ポイント何点というより、幅をもたせて表示するほうが妥当性は高いといえる。

多くの場合、一方向に偏ってしまうより、多少の差で左右にバランスよくなっているが、典型的なタイプでは、片方に７点以上のポイントが出てくる。

では外向・内向それぞれの典型的な傾向を列挙してみよう。それぞれが反対の傾向になる点が特徴である。

もちろん多くの人は、程度の差こそあれ双方の傾向をあわせ待っていることはいうまでもない。

すべての仕事を５分類して総合診断

次の第３校階が「業務適性ポイント」の診断である。適性を12特性の尺度で分析し、その結果を集約統合した上で、結論として業務の適性レベル（具体的な適職の範囲）を、５種類の業務適性と「リーダー適性」について診断評価する。評価法は10点満点である。個々の職務は、会社の業態の進いや、業務内容の変化に伴って多様化し、多岐にわたって細分化されているが、すべての業種について次の５種類の業務群に大別分類できる。「業務適性」は、この業務分類に従って各得点が表示される。

各業務の内容とそれに必要な重点的特性との関連、およびその中に含まれる具体的な仕事・課業の範囲は、以下のとおりである。

①【定型的業務】

評価すべき特性は、持続性・慎重性・協調性・情緒安定性・服従性。

すでに集積された知識・情報・経験・スキル・ノウハウを共有することによって仕事のやり方が標準化され、定型化されている事務処理的な業務である。集団規範に忠実で、よく規則を守る協調性と、服従的な従順さ素直さが要請され、積極的な行動性よりも、几帳面で粘り強い持続性と慎重さが望まれる。代替のきく日常業務の大部分が該当し、補助的な周辺業務もすべて包含される。仕事の内容、進め方や判断は、マニュアル化することが容易であり、学習効果も期待しやすい。

適職の例　：　一般事務、ファイリング、文書整理、経理会計事務、伝票整理、単純作業、各種オペレーター、プログラマー、定型的調査、販売管理、顧客管理、保安管理、警備監視、運転手、配送業務、物流管理、校正、レジ担当、清掃業務

適職ポイント：　定型的でマニュアル化しやすい補助的な周辺業務。代替のきく日常業務の大部分が該当

②【対人的業務】

評価すべき特性は、直感的・共感性・柔軟性・情緒安定性。

対外的サービスを主義務とする業務で、経済のサービス化・ソフト化とともに拡大の一途にある分野。
外食チェーン・飲食業、スーパー・デパート・一般小売店の流通関係、旅行代理店・観光サービス・運輸関係、美容、病医院などの接客業務が多い。不特定多数の顧客との応対を中核とする仕事だけに、「明るくて親切」「愛想がいい」「よく気がきく」「言葉遣いが丁寧でハキハキしている」といった好感度が決め手になる。したがって、共感性が高く社交的な外向性特性がキーポイントとなり〈態度能力〉としての対人関係対応能力によって評価される。

適職の例　：　受付・窓口カウンター業務、店頭販売、案内係、ウエイトレス、各種サービス・イベント案内、秘書・渉外連絡、各種相談係・アドバイザー、インストラクター、マネキン・モデル、ガイド、通訳、看護婦

適職ポイント：　不特定多数の顧客との接触・対応を中核とする職種。流通サービス、外食、運輸観光や各種メンテナンスの対外的サービス業務

③【営業的業務】

評価すべき特性は、持続性・挑戦性・直感的・柔軟性。

ユーザーニーズを開拓しながら、顧客を確保し収益をあげていく競争的な業務である。まず何より積極的な行動性と粘り強い持続性が要求される。それにサービス的要素が加わって、対人的業務も付随するから、フィーリングのよい〈態度能力〉のパフォーマンスも重要となる。ルートセールスやプロパー営業などの場合、定型化された部分もあるが、情報化システム化の発展によって、提案型のコンサルティング営業など非定型的な要素も加わってきて、業務が複雑かつ高度化しつつある。対人的業務に比べ、成果が数値化しやすいので、それだけに厳しい自己管理（規律性）と強い動機づけが不可欠となる。

適職の例　：　ルートセールス、物流販売、訪問販売、 広告営業、 各種プロパー営業、保険外交員、電話セールス、顧客開発、エンジニアリングセールス、コンサルティング営業

適職ポイント：　販売を主とした競争的業務

④【非定型業務】

評価すべき特性は、独自性・革新性・柔軟性。

既存の知識・ノウハウ・スキルを、反復的に繰り返すだけのやり方では処理できない部分が多いので、まず柔軟な状況適応性が求められる。急激な変化に即応するには、臨機応変な行動性と決断力が要請されるので、自己信頼性と支配性も重視される。

適職の例　：　経営企画、人事労務、新事業開発、商品企画、マーケティング、資金計画運用、調査統計分析、応用技術・研究開発、営業企画開発、編集業務、カウンセリング、各種コーディネーター、ツアーコンダクター、司会者・アナウンサー、プロデューサー、システムアナリスト、ＳＥ

適職ポイント：　スペシャリスト、スタッフ部門の知能集約型業務

⑤【創造的業務】

評価すべき特性は、革新性・思考性・感受性・柔軟性・独自性。

非定型的でかつ感性を武器とする創造的な仕事である。まず何より繊細でシャープな感受性と新しいことに対する軽快なノリが必要である。発想にもかなりの大胆さと、自由奔放なひらめきが要請される。

適職の例　：　設計・デザイン、レイアウター、イラストレーター、コピーライター、パタンナー、広告クリエイター、編集企画、美術・写真、室内装飾、演出家、漫画家、 スタイリスト、 色彩コーディネーター、イベント・ショー企画、ゲームソフト開発、音楽家

適職ポイント：　芸術分野と各種企画開発・ＲＤ部門、広告などに関する非定型的なシミュレーション業務

⑥【リーダー適性】

評価すべき特性は、指導性・挑戦性・行動性・持続性・革新性・柔軟性。

組織力の発揮は、各リーダーの器量によって決まる。組織活性化の前提は、メンバーの動機づけとリーダーシップの適切さにある。ここで評価するのは、チームリーダーとしての適性、すなわちリーダーシップの中身とそのパフォーマンスである。リーダーシップも、状況変化（時代・環境）に対応して機能しなければ、効果的に作用しない。ということは、メンバーに対する動機づけのモーメントが変わってきたからである。これまでのリーダーシップは目標達成機能（パフォーマンス）と集団維持機能（メンテナンス）の２方向で評価されてきた。しかしこれだけでは現代の若者には通用しない。仕事の中に『面白さ』の演出を加え、『楽しく』遊ぶような感覚を持ちこまないと、盛り上がってくれない。したがって、新しいリーダーのスタイル、ラインの管理職であれ、店長・マネジャーであれ、こうした態度能力を、いかに発揮しうるかによっても評価しなければならない。

適職の例　：　ライン部門の管理者・各種リーダー

適職ポイント：　リーダーシップ、フィーリング、バイタリティ、フレキシビリティなど多くが必要とされるような人を導く業務

診断コメントは２億４千万通りの変化

最後に「性格・態度面の傾向」として総合的な診断コメントが、自動的にアウトプットされる。コメント文は、12特性の得点分布に従って、きめ細かく書き分けており、その組み合わせの変化は2億4千万通り以上もあるので、確率的にいっても同一の文章が出てくる可能性は少ない。ひとり一人の性格傾向が違う様に､コメントにも千変万化の多様性を持たせている。

コメントの内容は、それぞれの得点分布に該当する性格・態度面の特徴を、思考・行動・意思決定の側面から、一般的傾向としての『長短』両面を具体的に示唆するものである。

以上が本テストの診断システムの概要であるが、診断結果に対する信頼性は、集団式テストとしての『標準化のプロセス』を経て、統計学的に整理した『数の検証』を根拠としている。

すなわち「なぜそのように断定できるのか」という信頼性は、正規分布による理論的蓋然性だけではなく、予備テストを含めて実際に実施したテスト結果の数量によって標準化（全国平均化）された数値に基づかなければいけない。

本テストの対象サンプル集団は、約2,500人のビジネスマン・ワーキングウーマン・男女学生によって構成されている。

当社が平成元年8月に開発した『業務適性診断テスト』などの受検者（求職者を含む）1万2千人以上の中から、男女同数のサンプルを抽出し、統計的に処理した傾向分析と、新しく実施した予備テストの結果を統合して、標準偏差とパーセンタイルを出している。

正直に答えたかどうかのチェック

テスト結果の〈妥当性〉は「受検者の回答が信用できる」という点に根拠を置いている。これが質問紙法テストの前提である。

質問紙法は、受検者自身の判断で「はい・いいえ」を決める『自己申告』であるから、ウソをつくことも可能である。また積極的にウソの回答をしようとする意思はなくとも、「自分をよく見せたい」「こう答えたほうが社会的に好ましい」などと、無意識的に『構える』ことによって、回答にバイアスがかかることもある。

こうした『構えた回答』をいかに発見し排除するかが、質問紙法の問題点とされてきた。

その対策として、採用時に使用する各種テストには、次のようなチェック機能のうちどれかが準備されている

1. 設問の中に『ウソ発見』の問題（例えば「人と話しているとき、感情的になったことはない」「食事の前には、必ず手を洗う」など）を地雷を埋め込むように適宜挿入し、その回答ぶりによって判断する「Ｌ尺度」(Lie scale)を設ける。このやり方は、ほとんどのテストが採用している。
2. 同じような意味の質問をある間隔を置いて何度も繰り返すことによって、身構えの姿勢を柔らげ、本音を引き出していく設問構成。
3. 直感的にリズムよく回答させることにより、構えの時間的余裕をなくす所要時間の制限。
4. 価値判断的な形容詞や質問内容をできるだけなくし、だれでも素直な気持ちですぐ答えられるような単純で明快な文章で構成する。
5. 明らかに二律背反的な設問をわざと並列させながら、意思決定をスムーズにさせ、賛否を明確化させていく。
6. 先に黒といったことを、後で白と答えるような『回答矛盾』が明白にある場合、それを摘出して得点を修正する。

ほとんどの心理テストは、以上の対抗策のどれかを組み合わせて取り入れている。当社の『性格適性診断テスト』の２万例に及ぶデータを見ても、1.～6.の方法を採ることによって、顕著な効果が表れている。

しかし、一番多く採用されている1.の「Ｌ尺度」による判定には、多くの難点があることもわかってきた。例えば「ウソをついたことはない」とか「絶対に何々したことはない」とかといったバカげた質問には、だれもひっかからないが、相当うまく表現されたウソ発見の設問でも、各種心理テストに慣れた受検者には、かなりの確率で見破られてしまうこと。また結果として「ウソの回答が多い」と判定しえても、ではどの尺度の得点を何点減点すればいいのか、全体的にみてどの程度信用できないかを、明確に指摘することは困難だからである。この問題点を解決するため、平成元年8月に発表した業務適性診断テストでは、1.の積極的な「ウソ発見尺度」の設問を割愛し、2.3.4.5.6.の方法を全部取り入れた。その結果、6.の『白を黒といい直す』回答矛盾のチェックが、最も効果的であった。本テストでもこの方法を精緻化することにより、各特性ごとに回答矛盾を抽出でき、どの部分で構えた回答が多く出ているかが、発見できるようになっている。全部正直に答えていれば、どの尺度にも10点となるが、回答矛盾があると、どちらの方向でも採点されないから、10点とはならないわけである。

この方式は、コンピュータの能力を活用することによって実現できた複雑なプログラムの成果である。

Anyone who has never made a mistake has never tried anything new. Einstein

知的能力の本質とその測定

－知的能力とは学力偏差値ではない－

1.知的能力とは

知的能力は知識・経験の集積ではない。それを活用する頭の働きである。

例えると、データベースに蓄積された知識や情報を駆使して、新しい価値を付加する頭脳の能力的レベルをさす。これを略して知能と言う。しかし、一口に知能といっても、単にアタマのよし悪しという一言では片付かない複雑な面がある。

「アタマのどういう点が良いか？」といわれても、なかなか一口には答えられない。学校での勉強がよくできた人もいるし、勉強は嫌いだったがすごくもの覚えがいい人や、記憶力は普通だが勘の鋭い人など様々なタイプの人々がいる。

このように頭脳の働きを、ある一面だけで切り取った表現では、知能レベルを把握するには十分とは言い難いのである。本来の知的能力を知るには、もっと多角的に分析し、その結果を総合的に評価しなくてはならない。

現在も大学受験においては偏差値が絶対視されている。この学力偏差値は、学習の成就水準を如実に相対化しているが、それだけで頭のよし悪しを判定してしまうのは早計である。知能は学力の点数だけでは評価できない。学力を基礎としたさまざまな知識を、実践的に生かす発想力、応用力、創造力が重視されるからである。それが現代の情報化社会における、知能評価における難しさである。

すなわち、現代における真の頭のよさの本質は何かという、現代的な知能観に基づいて測定しなければ、時代性に即した客観的評価とは言えないのである。

知能研究の進展

世界で最初にＩＱ（知能指数）テストを作ったフランスの心理学者アルフレッド・ビネーは、知能を「理解、構想、方向づけ、批判、推理」と広義に解釈した。

イギリスの心理学者Ｃ・Ｅ・スピアマンは、学生のテスト結果から、あるテストがよくできた子は、別のテストも成績がいいという事実から、相互に相関の高い共通の因子（Ｇ因子）と、各教科に特有の特殊因子（Ｓ因子）が存在することを見出し知能の２因子説を唱えた。

Ｇ因子（一般知能因子）は遺伝的に決定された生来の知能であるとした。また、Ｓ因子（特殊知能因子）は特定の学習と経験（環境要因）によって決定される、すなわち後天的に獲得される部分であると考えられる。

G因子（一般知能因子）

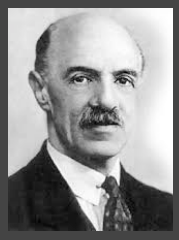
①経験の認識（自分の経験を認識する能力）
②関係の抽出（２つ以上の関係を認知する能力）
③関係肢の抽出（関係するものに相関した性質を認知する能力）

S因子（特殊知能因子）

①知覚的速さ
②空間把握
③数量認知
④言語能力
⑤記憶力
⑥推理力
⑦言語の流暢さ

これに対してアメリカの心理学者Ｌ・サーストンは、大学生に56種類の知能テストを行ない、その結果から７つの「Ｓ因子」を見出した。すなわち、①知覚的速さ、②空間把握、③数量認知、④言語能力、⑤記憶力、⑥推理力、⑦言語の流暢さ-の７因子で、テストの成績は、これらを総括的に示していると考えた。

Charles Edward Spearman



チャールズ・スピアマン（1863-1945）イギリスの心理学者で、人間の知能のモデルに関して先駆的研究を行い、異なる認知テストの結果が単一の因子に帰せられることを発見してこれをG因子と名付け、知能はこれとS因子の2因子からなると考えた。

(Wikipediaより)

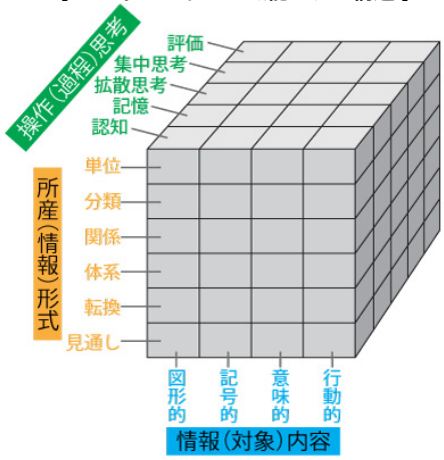
2.新しい知能観の登場

このサーストンの「多因子説」が、アメリカ心理学会代表のＪ・Ｐ・ギルフォードによって、有名な「知能モデル構造論」として展開される。

ギルフォードは、サーストンの見出したＳ因子の中には、知能の内容的なものと、操作的なものとが混在していて、知能の構造化、体系化が試みられなかったとして、図のようなモデル構造を考え出し、知能を立体的に認識しようとした。

知能の働きを、まず「情報処理能力」から考え、どのような情報の内容に、どのような操作（思考）を加え、どのような形式の情報を生み出す（所産）か、という形で、知能因子を総合的、かつ分析的に規定していった。

【 J.P.ギルフォード 知能モデル構造 】



この理論によると、情報処理の操作を通して生み出される情報の内容は４つ、形式は６つ、そして操作は５つに分類することができるとしている。

彼は、その一連のプロセスにおいて､｢環境適応能力｣、あるいは、｢問題発見・解決能力｣が発揮されると考えた。

知能とは、これらの因子がそれぞれ組み合わさって、合計120の知能因子から構成された総合システムだとしている。

このギルフォードの新しい知能観は、現在各方面に強い影響を与えている。コンピュータの設計思想(アーキテクチャー）、人工知能（ＡＩ）構想をはじめ、これまでの知能テストも根本的な改訂の必要性に迫られた。

このように知能も性格と同様に、複雑な要素を含んでおり、いろいろな角度から分析的にみて、総合化してみないと、その本質はつかめないことがわかってきた。

では、知能の本質を定義すると以下の様になる。

①学習する能力、②学習によって獲得された知識・技能を、新しい場面で活用する能力、③獲得された知識によって、選択的に適応する能力、であるが、しかしこれだけでは足りない。新しい価値を創り出し、その成果を社会化する能力、すなわち「創造的能力」も現代に最も必要とされる知能の働きである。知能は創造性発揮のレベルでこそ評価される時代であり、それを加味してはじめて、新しい知能観のコンセプトが得られるというべきである。

「創造性」発揮の思考形態－生産的思考と創造的思考－

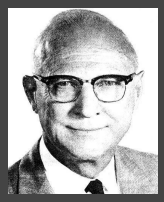
創造性こそ現代における付加価値の源泉である。新しい価値の創造も、頭脳の働き、とくに思考の革新的操作による。それが創造的思考である。

思考は、課題状況に対する精神機能、すなわち頭の働きによる適応のプロセスである。

これを再生的思考と生産的思考に分けて考えると理解しやすい。

再生的思考は、課題状況に直面したとき、経験や記憶による既得手段の適用によって、うまく成功に導く作用を意味する。

John Paul Guilford



J.P.ギルフォード（1897-1987）
アメリカ合衆国の心理学者。因子分析法を用いて知能の研究を行う。人間の知能は内容4種類、操作5種類、所産6種類の計120種類からなるという「知能モデル構造論」を唱えた。

(Wikipediaより)

拡散的所産(思考)因子

①思考の流暢さ (fluency of thinking)
アイデアの豊かさを意味し、同一の観点から多様な考え方が浮かんでくるという思考の量的な側面、思考の速さを意味する連想的思考。

②思考の柔軟さ (flexibility of thinking)
既知の古い考え方に捉われないで、種々の観点から、新しい考え方を採用する能力で、思考の質的な側面、思考の広さ(多様性)を意味する。

③独自性 (originality)
多くのふつうの人の考え方とは違った考え方を意味する。問題意識、思考のプロセスが非凡で、独特の新奇性を秘めている。

④完成への構成能力 (elaboration)
対象の機能、部位、それに対する行動様式、目標設定をどの程度明確に捉え、その実現への工夫をいかに働かせるかの能力である。これは、異質なものを関連づけ、組み合わせながら新しい形式を構成する思考である。

これに対し生産的思考は、多少なりともそこに既得手段の機能的革新が行われ、新しい効果が表れる過程を指している。つまり、今までに獲得した手段をそのまま変えずに適用するか、変えて応用するかの違いになる。当然、生産的思考がより高次の思考であり、新しい課題状況に対処する解決力(適

You can't get away from yourself by moving from one place to another.
by Ernest Hemingway

応性)にすぐれているといえる。この上に創造的思考が出現する。生産的思考が、比較的困難な問題解決に際して発動される思考形式であるのに対して、問題そのものを発見し、創り出していく機能を重視するのが創造的思考である。これは、高次の機能的革新、もしくは飛躍的な構造変化や新しい価値基準を含むような思考活動を意味している。要するに、今までにない新しい価値を提供する発想であり、それを社会化して現状レベル以上の成果を生み出す精神的活動である。

能力的に作用する性格特性

①内発的動機づけの強さ
仕事における高い自発性。むずかしい仕事や長く時間のかかる問題に、主体的に取り組んでいく意欲が強い。仕事に対する持続性と熱中性。

② 新しさへの憧憬
強い好奇心を持ち、新しい視野からものを見る、観点の変革。

③本質の把握
物事の枝葉末節でなく根本を掴む事を重視する。また大局的観点に立って、ロングスケールでものを見る姿勢。

④ 創造的ロマンティシズム
現状にあきたらない精神。権威にこだわらない現実否定の革新性と独自性の発揮。

⑤鋭い感受性

ギルフォードが知能構造モデルの中で、とくに拡散的所産に注目したのは、創造的思考と拡散的思考の関連性を重視したからである。創造的思考には、拡散的でしかも直観的な「鋭い推理と洞察、創意豊かな仮説(問題)の設定、暫定的な結論に向かっての勇気ある飛躍」が必要である。一歩一歩着実に、しかも論理的に考えをまとめていく集中的思考(分析的・デジタル的思考)に対し、拡散的思考は仮説演繹法をバネとして、着実な過程を意識することなく、直観的に、論理を媒介とせず、解決に到達する思考パターンである。その方法は、デジタルな分析ではなく、アナログ的な直観力によるところが大きい。集中的思考が、再生的思考、集中的所産により近い分析的思考であるのに対し、拡散的思考は、生産的思考、拡散的所産、創造性発揮に関係の深い思考形態であることは、論をまたない。ギルフォードは以上の観点から、創造性の因子を次のように仮定した。

創造性を発揮し得る性格特性

以上の拡散的思考を独自に発揮し、成果に結び付けるには、どうしても性格的な要素が必要になってくる。能力と性格の関係は、創造性の発揮においても、相互補完的であり、かつシナジー効果的に機能してくる。ということは、創造性には、性格も能力として作用する面が強いと言わなければならない。

以上の点から、創造性にとって大切な性格特性は、感受性、持続性、独自性、自主性、熱中性などの強さである。協調性、従順性を重視する求心的な組織にはなじまない。

3.頭脳適性の考え方

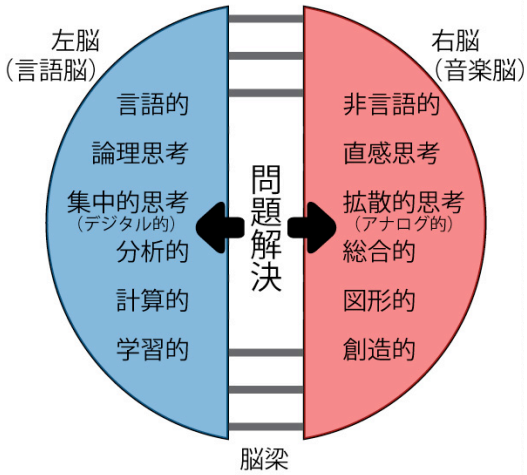
アタマにも右ききき・左ききがある

知能を司どる大脳は、右脳と左脳に役割分担があって、手の利き手と同じように、どちらを使うかによって機能に差が出ることがわかっている。

左右どちらを多く使うか、またどちらが得意か、という違いで、人それぞれの思考や認識、発想法に特徴が出てくる。

その機能差を左右対照的にまとめてみると、図のような対応になる。

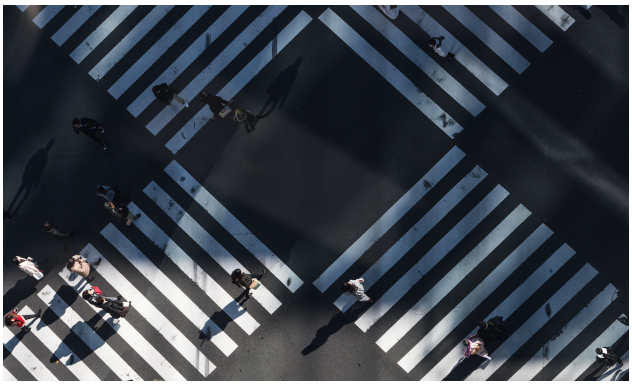
頭脳適性分布相関図



左脳は、言語中枢があるため、論理的な機能をもっている。分析的・デジタル的な､集中的思考が得意であり、学習による知識の集積にすぐれている。

これに対し右脳は、図形やパターンの認識が主な機能であり、直観力やアナログ的判断が得意である。絵を描いたり、地図を見て、勘を頼りにする能力にすぐれ、メロディーの正しい認識などを行なうため、音楽脳とも呼ばれる。

また複雑な現象を観察して、それを抽象し統合することによって、本質を見抜く能力にすぐれている。言葉や論理に頼ることなく、パッとひらめきで、感覚的に理解するのは、右脳の独擅場であるといってよい。



創造性は右脳と関連

このように着実な分析的過程を意識することなく、直観的に、論理を飛びこえて、ものごとの本質を洞察する右脳は、先見性、創造性と大きな関わりをもっている。

情報を感覚的・情緒的イメージでアナログ的に把握し、いまはやりの“感性”として表現する能力にすぐれているからである。すぐれた芸術家の創造性も、この右脳の感性に起因しているといえる。

しかし、直観力による拡散的思考のため、森はすぐ認識しえても、個々の木を分析する詰めが甘い。空間的把握にすぐれていても、算術的計算をするまでの煩雑なプロセスを、飛ばしがちになるからである。だから、本質を衝く問題設定を素早くまとめたあとは、脳梁の回路を通じて、左脳の論理的分析機能で修整しつつ、アナログ情報をフィードバックしなければ、問題解決には到らない

ここに創造性豊かな右脳に対する左脳の補完作用と、脳梁を通じての左右相互作用が、重視されるゆえんである。創造性の発揮も、右脳だけでは発想段階にとどまることが多く、その成果を増大させるには、どうしても左脳の言語による構成力、表現力の助けが必要となるからである。

4.設問解説と診断評価

A式は左脳、B式は右脳に対応

テストの問題形式は、大別してA式・B式の２種類あり、ともに５種類25問ずつ、計10種類50問で構成している。

A式は言語的能力を測定する設問で、集中的思考の左脳に、B式は非言語的（図形的）能力を評価する設問で、拡散的思考の右脳に照準を合わせて設計した。

解答の制限時間は、ともに30分であるが、各種類ごとに標準的な所要時間を配分したので、これを参考にテストを実施していただいてもよい。この所要時間は、予備テストの結果から、得点分布が「正規分布」になるよう標準化の過程で計測されたものである。

テストの狙いは、知的能力の客観的なレベルを診断するとともに、「頭脳適性」の方向と適性の大小を測定するものであるから、各種類ごとに制限時間を設定せず、A・B式とも通算で40分とした。

配点は1問２点ではなく、難易度によって重みづけをしている。

５種類の問題で頭脳適性を分析

①言語能力

情報分析と記録（表現）に必須の読み書き能力をみる問題である。

内容は、漢字（識字レベル）、ことわざ、四字熟語（慣用語句の理解力）、短文（含意弁別力）で構成されている。

高得点者（１４点以上）は、漢字正誤の判断が素早く正確で、慣用語句の理解力、短文の含意把握と比較弁別が的確である。

低得点者(８点以下）は、識字が不正確で慣用語句の含意理解が遅れがちである。

②論理的判断

直観によるアナログ的判断ではなく、着実なデジタル的思考による論理的判断の精粗とスピードを評価する問題である。

高得点者(１５点以上）は、読解力が正確で、問題のポイント把握と整理が速く、着実な思考力で論理的に正しい答えを出す。

低得点者(９点以下）は、問題のポイント把握が甘く、相関関係の比較検討とまとめが遅く、不正確である。

③推理的判断

問題の本質を的確に見抜き、数理的原理から演繹的に正しい結論を導き出す推理的判断力のレベルをみる問題である。

高得点者(１５点以上）は、問題解決のための数理的公式の設定が速く、しかも正確である。直観的判断によるポイント把握がスムーズで、頭の回転が速く、相関認識の精度も高い。

低得点者(８点以下）は、問題を解くカギとなる一般的数式の設定が遅く、推理的解決への時間的余裕が少ないので、正確率が低い。

④計数的能力

デジタルな計算能力の速さと正確さ、数式の分析整理と応用の適否を診断する算数的設問である。算数式は小学校５年生程度の常用公式である。

高得点者(１５点以上）は、数式の分析整理と理解がスムーズで、計算も速く正確である。文章題の計算式への置換も的確で、計算的能力は緻密で信頼できる水準にある。

低得点者(８点以下）は、基本的な数式の理解ができていないので、計算に手間取り、正確さにも欠ける。

⑤図形的認識

直観による図形的イメージ感覚の鋭さと、数理的原理の理解とその応用力をみる複合的な問題となっている。

高得点者(１４点以上）は、平面・立体とも図形的認識が的確で、空間認知の精度が高い。幾何学的原理の発見が速く、数式への転換処理も正確で、解析的洞察力に優れている。

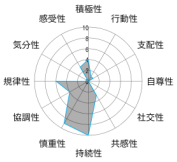
低得点者(７点以下）は、図形の一般的ルールの発見が遅く、数式設定のポイントがよく把握できていない。

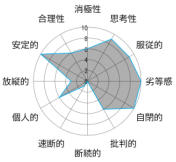
許可なく複写・転載・改変を禁止します
株式会社戦略MG研究所

講談社経営総合研究開発
適性能力総合診断テスト

適性能力総合診断テスト結果(1/2)

診断日時	2019/04/17 20:27
no	8
名前	クロノス太郎





（１）性格特性別対照表

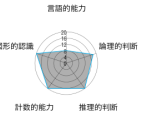
日常の具体的な業務の効果的な遂行に必要な特性を図る尺度として１２の性格特性を選び、その強弱を１０点満点で得点表示します。
１２の性格特性にはそれぞれ反対特性を設け、どちらの傾向が強いかが一目でわかるように棒グラフ表示されます。

定　義	特性	得点	グラフ	特性	得点	グラフ
課題に対する自発的な態度と動機つけの強さをみる尺度です。支配性得点が高いほど、好奇心が強く、新しいことに挑戦する能動的態度をとり、考え方も積極的である。	積極性	4		消極性	6	
身体的活動性と思慮深さとのバランスをみる尺度です。行動性得点が高いほど、決断が速く、何事も「まずやってみなくちゃ」と気軽に行動するタイプである。思考性得点が高いほど、思索を好む熟慮型で、冷静で几帳面なタイプである。	行動性	1		思考性	9	
対人関係において、自己の優位性を発揮しながら、周りに対しどう影響を与えているかを見る尺度です。支配性得点が高いほど、自立心が強く負けず嫌いで何事も先頭に立ってやるほうで、かなり独断的に行動するタイプである。服従性得点が高いほど、自己主張が弱く妥協的で、周りに対して依存的になりやすい。	支配性	1		服従的	9	
自尊心の強さと劣等感の度合いを見る尺度です。自尊性得点が高いほど、自己信頼性が強く、高いプライドと派手さをもっている。劣等感得点が高いほど、自責的で周りに対し忍従的に振る舞い、自己嫌悪に陥ることが多い。	自尊性	0		劣等感	10	
人間関係における外向・内向の程度をはかる尺度です。社交性得点が高いほど、人付き合いのよい社交家で、話好きである。開放的で、人見知りせず、親しみやすい調子のよさが感じられる。自閉的得点が高いほど、人見知りの強い恥ずかしがり屋である。人に対して警戒的な姿勢をとり打ち解けにくい。	社交性	0		自閉的	10	
人間関係を円滑に展開していくのに必要な、情緒的触れ合いの程度と、同情的やさしさの度合いをみる尺度です。共感性得点が高いほど、気立てがよく、人に親切で思いやりのある人情家である。批判的得点が高いほど、人を批判的に見て、疑り深く冷淡である。簡単に信用せず、情に流されることは滅多にない。	共感性	3		批判的	6	
物事に対する執着的な粘り強さと、反対に淡白でこだわりのなさの度合いをみる尺度です。持続性得点が高いほど、面倒で手間のいる仕事、逆に単調で変化に乏しい仕事でもコツコツと丹念にやり遂げていくタイプで、忍創力に優れている。断続的得点が高いほど、瞬発力かあって臨機応変の状況適応性に優れている。仕事はテキパキと能率的にこなすが長続きせず、竜頭蛇尾に成りがちである。	持続性	10		断続的	0	
何事に対しても、事前に用心深く考えてやるか、速断的気軽さで結論をだすかの程度をみる尺度です。慎重性得点が高いほど、内向性に多く、自己抑制的で自分を過信せず見通しをつけてから動くタイプである。速断的得点が高いほど、外向性に多く、快活で屈託なく思い切りがよい。思ったことをすぐ口に出したりして軽率短慮な面も目立つが、後くされのない気楽さがあって周りの人気は高い。	慎重性	9		速断的	1	
集団指向的な順応性と、個人指向的な独自性の度合いをみる尺度です。協調性得点が高いほど、チームワークを大事に考えて組織的に行動するタイプである。集団規範には素直に従い、自己主張するより大勢に順応しながら妥協的に振る舞う。個人的得点が高いほど、自己決断的に自分のやり方を優先させ、自主的かつ単独的に行動しやすい。	協調性	4		個人的	6	
集団の規範やルールを忠実に守れるか、それらを束縛と捉えるかの程度をみる尺度です。規律性得点が高いほど、自制的で責任感が強く、時間管理もしっかりしている。几帳面で定型的なやり方に安定感を抱いているので、融通はきかない。放縦的得点が高いほど、集団的な束縛を嫌い、自由奔放に振る舞う傾向が目立つ。状況変化に対して要領よく、柔軟に即応する変わり身の早さをもっている。	規律性	6		放縦的	3	
気分的な浮き沈みの度合い、情緒の安定性をみる尺度です。気分性得点が高いほど、感情に素直で表情も豊かであるが、感情的にムキになりやすく、気分的なムラの多いお天気屋である。安定的得点が高いほど、情緒的な落ちつきがあって、自我が強く気分変化の波は小さい。沈着冷静で我慢強く、感情に走らないほうなので対人的トラブルは少ない。	気分性	0		安定的	10	
刺激に対する印象の強弱と「感性・理性」の比重を洞察する尺度です。感受性得点が高いほど、神経が繊細で感じやすく、内外の刺激や状況の変化にも鋭敏に反応し、鮮烈な印象を心に映す。感覚が冴え、直観的なひらめきで変化の本質も敏感に嗅ぎ取るシャープさがあり、心象イメージも多彩で想像力豊かな感性派といえる。合理性得点が高いほど、物事を論理的に分析して、客観的に判断する冷徹さがある。不確実な感覚的印象より機能的な実用性を重んじ、徹底した現実主義を貫く神経の図太さがある。	感受性	3		合理性	6	

（２）外交・内向性ポイント

定　義	特性	得点	グラフ	特性	得点	グラフ
外向性・内向性の典型的な傾向は、それぞれが正反対の傾向になることが特徴です。従って性格傾向を知るには、外向・内向の２分法で把握するのが最も理解しやすい。しかし多くの人は双方の傾向を併せ持っているため、その強弱の程度を幅を持たせて表示している。	外向性	1		内向性	9	

1/2



得点	グラフ
0	
0	
1	

高得点者（１４点以上）は、漢字正誤の判断が素早く正確で、慣用語句の理解力、短文の含意把握と比較弁別が的確である

高得点者(１５点以上)は、読解力が精確で、問題のポイント把握と整理が速く、有実な思考力で論理的に正しい答えを出す

高得点者(１５点以上)は、問題解決のための数理的公式の設定が速く、しかも正確である。直観的判断によるポイント把握がスムーズで、頭の回転が速く、相関認識の精度も高い

高得点者(１５点以上)は、数式の分析整理と理解がスムーズで、計算も速く正確である。文章題の計算式への置換も的確で、計算的能力は緻密で信頼できる水準にある

高得点者(１４点以上)は、平面・立体とも図形的認識が的確で、空間認知の精度が高い。幾何学的原理発見が速く、数式への転換処理も正確で、解析的洞察力に優れている

強い。

心の注意を怠らないが、神

的になりやすい。

合理主義者であるが、それ

たけにデリカシーに欠ける面が目立つ。
・漢字の識字レベルおよび慣用語句の理解力は平均的な水準である。短文の含意把握はかなり速いが、比較弁別で的確さに欠ける面が見られる。
・文章の読解力が精確で、問題の本質把握にすぐれている。着実な集中的思考力で、論理的に正しい結論に達するのが速い。複雑な問題文の整理も手際よく、分析力も鋭く的確である。
・推理的思考力にすぐれ、問題解決のための数理的公式の設定が速く、しかも的確である。直観的判断によるポイント把握がスムーズで、頭の回転が速く、相関認識の精度も高い。
・数式の整理と分析が速く、計算も正確である。文章題の計量的処理もスムーズで、数式の設定も的確にできる。計数的能力は緻密で信頼できるレベルにある。
・平面、立体とも図形的認識が的確で、空間把握の精度も高い。原理発見が速く、数式転換の処理も正確であり、幾何学的洞察力にすぐれている。

2/2